

# Корпорация вечности

Зачем компании страхуют жизни своих сотрудников



**Е**сли все-таки согласиться с тем, что человек не вечен или, скажем так, его биологическая активность определена временными рамками, то, возможно, полис страхования жизни не покажется бессмысленной тратой средств. Да, при определенном стечении обстоятельств, не самых благополучных для владельца страховки, выплаты получают его близкие. Нельзя сказать, что этот факт выглядит уж слишком обнадеживающим. Но есть и другие важные опции, которые могут пригодиться в любой момент. Не говоря уже о том, что работодатели предоставляют их абсолютно бесплатно.

## МИР, ТРУД, СТРАХ

Иногда уровень профессионализма измеряется не только денежными знаками, но и размером страхового покрытия по полису страхования жизни. Сам факт

каж, проявляющаяся в дополнительных благах, — один из лучших мотивационных факторов. Особенно если работа сопряжена с определенными рисками не только для здоровья, но и для жизни,

**Страховые компании пытаются выступить в роли своеобразных профсоюзов, утративших в наше время присущую им в прошлом социальную нагрузку**

получения такой финансовой услуги означает высокий уровень корпоративной культуры. Забота работодателей о своих сотрудни-

что в наших условиях свойственно почти любой профессии. Достаточно взглянуть на бухгалтера после посещения налоговой.

## Условия выплат по корпоративному страхованию — предмет договоренностей страховой компании с работодателем

По данным Международного кадрового портала hh.ua, каждый шестой работодатель заботится о здоровье сотрудников, предоставляя бесплатные страховые полисы. Еще в 6% украинских компаний внедрены программы по страхованию жизни.

Вне всяких сомнений, перспектива получения дополнительного дохода выглядит гораздо привлекательнее с точки зрения наемного сотрудника, чем другие мотивационные блага. И тем не менее возможность получить качественную страховую защиту тоже весьма немаловажный бонус. Тем более что многие страховые компании закладывают в корпоративные страховки намного больше опций, чем для рядовых страхователей.

Если говорить о медицинском страховании, то, следует отме-

тить, лишь несколько страховщиков готовы работать «в розницу». Львиная доля компаний ориентирована на сотрудников предприятий.

В случае страхования жизни крен в корпоративное страхование не столь очевиден. Компании

### РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ

Чаще всего страховщики предлагают работодателям взять на себя защиту работников от непредвиденных жизненных обстоятельств. В данном случае речь идет о рисковом страховании жизни. Суть его в следующем.

### Компании по страхованию жизни готовы предложить накопительные программы не только для частных лиц, но и для корпоративных клиентов

по-прежнему в большей степени ориентированы на физических, а не юридических лиц. И все-таки почти у каждой есть свои страховые продукты, рассчитанные на вторую категорию клиентов.

При наступлении страхового события, например, болезни сотрудника, получения инвалидности, критического заболевания, травмы, госпитализации и т. д., страховая компания оказывает



**Светлана КАНДЫБА,**  
директор по работе с корпоративными клиентами, частное АО «МетЛайф»

— Тенденции последних лет показывают востребованность программ страхования жизни, которые работодатели включают в стандартный социальный пакет для всех категорий сотрудников.

Основной идеей является гарантированное получение денежной компенсации сотрудником при наступлении случаев,

которые могут повлиять на его трудоспособность, либо финансовая помощь семье при уходе из жизни кормильца. При этом стоимость такого продукта в десятки, а то и в тысячи раз меньше по сравнению с возможной страховой выплатой.

Внедряя такой социальный пакет наряду с уже имеющимся покрытием расходов на медицинские услуги в рамках добровольного медицинского страхования, работодатели создают условия беспереывного покрытия жизни и здоровья своих сотрудников при возникновении смертельно опасных заболеваний, потери трудоспособности (временной либо постоянной) или при наступлении катастрофических рисков не только в результате несчастного случая, но и также вследствие болезни.

Таким образом, большинство работодателей (международные и украинские компании) формируют страховое покрытие для своих сотрудников с подключением опции страхования жизни. **Следовательно, клиент одновременно закрывает два вопроса:**

- медицинское обслуживание персонала при временном расстройстве здоровья;
- материальная помощь (страховая выплата) при возникновении непредвиденных ситуаций, которые требуют не только медицинской помощи, но и значительных денежных затрат.

Пять-десять лет назад такие подходы к формированию социальных пакетов были скорее редкостью, но сейчас это покрытие является частью стандартного компенсационного пакета для сотрудников и акцент

«нужно ли покупать такое покрытие» сместился в сторону «какую выбрать программу, которая обеспечит бы беспереывное покрытие жизни и здоровья сотрудникам компании».

**Преимущества для работодателя очевидны:**

- прогнозирование и значительное уменьшение финансовых затрат работодателя при передаче риска выплат материальной помощи на плечи страховой компании;
- страховые выплаты, которые помогут вашему сотруднику своевременно организовать лечение, восстановление и возвращение к выполнению своих обязанностей в короткие сроки;
- простота в формировании программы и администрировании;
- репутация, имидж и главное — забота работодателя о своих сотрудниках.

ему необходимую финансовую поддержку. Будем откровенны, в подавляющем большинстве случаев работодатели едва ли станут жертвовать большими выплатами в пользу пострадавших работников. Тогда как в случае рискованного страхования жизни все финансовые заботы возьмет на себя страховая. Сколько именно составит страховая сумма — определяется уже непосредственно в ходе консультаций страховщика с работодателем. Здесь нет каких-то фиксированных сумм, что позволяет

ценим обстоятельства, но и при позитивных событиях, например, при рождении ребенка. То есть страховые компании пытаются выступить в роли своеобразных профсоюзов, утративших в наше время присущую им в прошлом социальную нагрузку. Но пока такие страховые полисы скорее исключение, нежели правило.

### ЗОЛОТЫЕ НАРУЧНИКИ

Некогда крупные компании создавали корпоративные пенсионные фонды, где аккумулирова-

мы не только для частных лиц, но и для корпоративных клиентов. Учитывая, что минимальный срок таких программ никак не меньше пяти лет, с их помощью можно удержать ценного сотрудника или повысить мотивацию персонала, который наверняка будет заинтересован в получении весьма существенного бонуса.

Ни для кого не секрет, что нынешний размер пенсионных выплат, составляющий около 1,2 тыс. грн, больше напоминает подачку, чем реальную помощь пожилым людям. Тогда как накопительные страховки могут существенно увеличить достаток на склоне лет, чем и пользуются дальновидные работодатели.

Не стоит забывать и о том, что по этим программам выплаты возможны до завершения срока действия страхового договора, если произошли трагические события. В некоторых страховых компаниях они могут оказаться значительно больше, чем ожидаемая страховая сумма, например, в случае смерти при ДТП. Но в любом случае, условия выплат по корпоративному страхованию — предмет договоренностей страховой компании с работодателем.

## Забота работодателей о своих сотрудниках, проявляющаяся в дополнительных благах, — один из лучших мотивационных факторов

компаниям корректировать размер возможных выплат в зависимости от занимаемой должности специалиста.

Некоторые страховщики пытаются совместить в своих полисах социальную и страховую функции. В этом случае сотрудник может получить выплату не только при неблагоприятном сте-

лись средства сотрудников для будущих выплат по достижении ими пенсионного возраста. Многие участники финансового рынка рассчитывали на быстрый старт пенсионной реформы, чего, увы, так и не произошло.

В то же время компании по страхованию жизни готовы предложить накопительные програм-